

Bruselj, 22. september 2023  
(OR. en)

13171/23

SOC 621  
SAN 526

**DOPIS**

---

Pošiljatelj: Generalni sekretariat Sveta  
Prejemnik: Odbor stalnih predstavnikov/Svet

---

Zadeva: Osnutek sklepov Sveta o duševnem zdravju in prekarnem delu  
– odobritev

---

1. V prilogi vam pošiljamo osnutek sklepov Sveta o duševnem zdravju in prekarnem delu, ki ga je pripravilo predsedstvo.
2. Delovna skupina za socialna vprašanja je o osnutku sklepov razpravljala na dveh sejah<sup>1</sup>, delegacije pa so se o njem tudi neformalno pisno posvetovale.
3. Besedilo iz priloge je enako besedilu, o katerem so se delegacije dogovorile z neformalnim pisnim posvetovanjem (dok. 12750/23 REV1), različno je le številčenje odstavkov, ki je bilo urejeno v zaporednem vrstnem redu.
4. Odbor naj:
  - potrdi dogovor o besedilu osnutka sklepov iz priloge ter
  - priloženi osnutek sklepov pošlje Svetu (EPSCO) v odobritev na seji 9. oktobra 2023.

---

<sup>1</sup> 3. julija 2023 in 8. septembra 2023.

**Duševno zdravje in prekarno delo**

**osnutek sklepov Sveta**

**OB PRIZNAVANJU NASLEDNJEGA:**

1. Pogodba o delovanju Evropske unije potrjuje, da je temeljni cilj nenehno izboljševanje življenjskih razmer in delovnih pogojev.
2. Člen 3 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah določa pravico do telesne in duševne celovitosti osebe, člen 31 Listine pa pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo dostojanstvo zaposlenega. Načelo 5 evropskega stebra socialnih pravic določa, da je treba preprečiti zaposlitvena razmerja, ki vodijo do negotovih delovnih pogojev. Načelo 6 določa, da imajo zaposleni pravico do poštenih plač, ki zagotavljajo dostojen življenjski standard, načelo 10 pa, da imajo zaposleni pravico do visoke ravni varovanja zdravja in zagotavljanja varnosti pri delu.
3. Evropska unija in države članice so zavezane ciljem trajnostnega razvoja iz agende Združenih narodov do leta 2030, vključno s ciljem 8 o dostojnem delu in gospodarski rasti, ki med drugim določa, da je treba varovati pravice delavcev in zagotoviti varno in zanesljivo delovno okolje za vse delavce, tudi delavce migrante, še zlasti pa migrantke, in delavce z negotovo zaposlitvijo.
4. Evropska unija in njene države članice imajo enake vrednote, načela in cilje kot Mednarodna organizacija dela (MOD), z namenom oblikovanja pravične, vključujoče in varne prihodnosti dela s polno, produktivno in svobodno izbrano zaposlitvijo ter dostojnim delom za vse. EU promovira načela konvencij in deklaracij MOD, kot so Konvencija št. 155 o varnosti in zdravju pri delu iz leta 1981 in Konvencija št. 187 o promocijskem okviru za varnost in zdravje pri delu iz leta 2006, ki določata temeljno načelo in pravico do varnega in zdravega delovnega okolja, ter Deklaracija za prihodnost dela, izdana ob stoletnici MOD.

5. Direktiva Sveta 89/391/EGS, znana kot okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu, določa, da mora delodajalec zagotavljati varnost in zdravje zaposlenih z vseh vidikov, povezanih z delom, kar implicitno vključuje psihosocialna tveganja. Evropska unija je sprejela tudi več pravnih instrumentov za zaščito zaposlenih pred posebnimi zdravstvenimi in varnostnimi tveganji.
6. V strateškem okviru EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027 je navedeno, da se je treba osredotočiti na psihosocialna tveganja pri delu in duševno zdravje.
7. Na vrhu o pregledu stanja na področju varnosti in zdravja pri delu, ki je potekal 15. in 16. maja 2023 v Stockholmu, je bilo ugotovljeno, da je treba psihosocialna tveganja in duševno zdravje na delovnem mestu obravnavati še bolj poglobljeno.
8. Kot je napovedala predsednica v govoru o stanju v Uniji 14. septembra 2022, je Komisija 7. junija 2023 sprejela Sporočilo o celovitem pristopu k duševnemu zdravju. Sporočilo vsebuje poglavje o psihosocialnih tveganjih pri delu, v katerem je napovedanih več pomembnih pobud za obravnavanje psihosocialnih tveganj pri delu<sup>2</sup>.
9. Evropski ekonomsko-socialni odbor je 27. aprila 2023 sprejel mnenje o prekarnem delu in duševnem zdravju, v katerem predlaga vrsto ukrepov za preprečevanje psihosocialnih tveganj na ravni EU, vključno s sprejetjem posebne zakonodaje.

#### OB UPOŠTEVANJU NASLEDNJEGA:

10. Duševno zdravje je stanje dobrega počutja, v katerem lahko posameznik razvija svoje zmožnosti, se spoprijema z običajnim stresom v življenju, produktivno in plodno dela ter prispeva k skupnosti. Kakovostni delovni pogoji imajo pozitiven učinek na duševno zdravje zaposlenih.

---

<sup>2</sup> V zvezi s tem je Komisija napovedala „vodilno pobudo, v okviru katere bo izveden medsebojni strokovni pregled zakonodajnih pristopov in pristopov k izvrševanju za obravnavanje psihosocialnih tveganj pri delu v državah članicah, da bi ob upoštevanju njegovih rezultatov in prispevka socialnih partnerjev srednjeročno predstavila pobudo na ravni EU o psihosocialnih tveganjih“.

11. Duševno zdravje je bistveni element dobrega počutja ljudi, slabo duševno zdravje pa ima tudi ekonomske stroške in vpliva na trg dela. Iz poročila o pregledu zdravstva v Evropi za leto 2018 (Health at a Glance Europe 2018) izhaja, da ima težave z duševnim zdravjem približno 84 milijonov ljudi po vsej EU, skupni stroški težav z duševnim zdravjem pa so ocenjeni na več kot 4 % BDP (600 milijard EUR) v državah EU.
12. Duševno zdravje je na številne načine povezano z različnimi spremenljivkami, parametri, razsežnostmi in življenjskimi razmerami, vključno z delom. Duševno zdravje in delo sta medsebojno tesno povezana: psihosocialna tveganja pri delu, ki se pokažejo na primer kot stiska, lahko negativno vplivajo na duševno zdravje, medtem ko je duševno zdravje pomemben dejavnik za delovno sposobnost, konkurenčno in produktivnost. Tudi brezposelnost je lahko tveganje za duševno zdravje. Različni deležniki lahko vsak v svoji vlogi sprejmejo ukrepe za izboljšanje duševnega zdravja pri delu.
13. Anketa OSH Pulse: raziskava Flash Eurobarometer o varnosti in zdravju pri delu po pandemiji kaže, da se je zaradi pandemije COVID-19 povečala izpostavljenost nekaterim dejavnikom tveganja, povezanim s stresom in duševnimi motnjami<sup>3</sup>.
14. Svet dela se hitro spreminja. Digitalizacija, robotizacija in uporaba novih tehnologij, kot je umetna inteligenca, se lahko izkažejo za koristne v smislu dostopa do trga dela, boljših delovnih pogojev in večje produktivnosti. Vendar pa ustvarjajo izzive v smislu preoblikovanja trgov dela in povpraševanja po spretnostih, prinašajo pa tudi tveganje digitalne izključenosti. Prav tako se moramo zavedati njihovega morebitnega negativnega vpliva na delovne pogoje, kot je na primer povzročanje „tehnološkega stresa“, in biti pripravljeni ustrezno obravnavati to vprašanje.

---

<sup>3</sup> Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu 27 % delovne sile v Evropski uniji trdi, da so stres, depresija in tesnoba težave, ki jih povzročajo ali poslabšujejo delo, več kot štirje od desetih zaposlenih v EU pa navajajo, da se je njihov stres, povezan z delom, zaradi pandemije COVID-19 še povečal. V tem kontekstu je več kot 27 % anketiranih zaposlenih v EU izjavilo, da so med aprilom 2021 in aprilom 2022 doživljali stres, depresijo in/ali tesnobo. Vir: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf).

15. Prekarna zaposlitev je zaposlitev, ki je „slabo plačana, negotova, nezaščitena in ne omogoča preživljanja gospodinjstva“<sup>4</sup>. Prekarno delo je povezano s pravicami delavcev, vsebino dela, organizacijo dela, delovnimi pogoji, varnostjo in zdravjem pri delu (vključno s psihosocialnimi dejavniki) ter delovnimi odnosi.
16. Znanstveni dokazi kažejo, da prekarni delovni pogoji povzročajo negativne stresne odzive, ki lahko vodijo do motenj, kot sta tesnoba in depresija.
17. Razširjenost prekarnega dela se razlikuje in ima, odvisno od posameznih elementov osebne ali socialne ranljivosti, tudi različne učinke. Poleg tega se dejavniki duševnega zdravja prepletajo z obstoječimi neenakostmi v družbi, zaradi česar so nekateri ljudje izpostavljeni večjemu tveganju za slabo duševno zdravje kot drugi. Kadar so vzrok slabega duševnega zdravja diskriminacija na podlagi spola, rase ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti ter nasilje in sovraštvo, je spodbujanje enakosti v naših družbah pomembno orodje za njegovo preprečevanje.
18. Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu o težavah z duševnim zdravjem, ki jih povzroča ali poslabšuje delo, poroča večji odstotek žensk kot moških<sup>5</sup>. To je mogoče pojasniti z dejavniki, kot so dejstvo, da je na prekarnih delovnih mestih več žensk, dejstvo, da nekatera tveganja, npr. nadlegovanja in spolnega nasilja, pogosteje prizadenejo ženske kot moške, ali dejstvo, da so ženske pogosteje bolj obremenjene in nosijo večji delež skrbstvenih obveznosti.

---

<sup>4</sup> <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>.

<sup>5</sup> Na primer 30 % anketiranih žensk je navedlo, da so med aprilom 2021 in aprilom 2022 doživljale stres, depresijo ali tesnobo, povezano z delom, v primerjavi s 25 % moških. Poleg tega so se zaradi pandemije povečale skrbstvene obveznosti v kombinaciji z zaposlitvijo, kar je pomenilo dvakrat več dela (vir: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf)). To je nesorazmerno prizadelo ženske kot osebe s skrbstvenimi obveznostmi in negativno vplivalo na njihovo duševno zdravje.

19. Obstoječe študije in viri se niso dovolj osredotočali na spremljanje informacij o kakovosti zaposlitve in njenem vplivu na zdravje in kakovost življenja. Potrebni je več statističnih podatkov o razširjenosti težav z duševnim zdravjem pri delu in redno spremljanje psihosocialnih delovnih pogojev, izvesti pa bi bilo treba tudi študije o organizacijskih dejavnikih in značilnostih delovnih okolij, ki podpirajo dobro počutje.
20. Učinkovita uporaba in izvrševanje obstoječe zakonodaje EU in nacionalne zakonodaje sta ključna za obravnavanje psihosocialnih tveganj pri delu. Sistematičen pristop k obvladovanju tveganj s strani delodajalca prispeva k preprečevanju psihosocialnih tveganj pri delu, pri čemer bi se lahko osredotočili zlasti na prekarno delo.
21. Bolj bi si bilo treba prizadevati za zagotovitev dostopa do cenovno dostopnega zdravstvenega varstva, in sicer z zagotovitvijo zadostnega števila strokovnjakov, ki delujejo na področju duševnega zdravja, ter z uporabo telemedicine ali drugih orodij in virov.
22. Ti sklepi temeljijo na že opravljenem delu in političnih zavezah, ki so jih sprejeli Evropski svet, Svet, Evropski parlament in Komisija, ter delu drugih ustreznih deležnikov, med drugim tudi na dokumentih iz Priloge.

**SVET POZIVA DRŽAVE ČLANICE, NAJ OB UPOŠTEVANJU NACIONALNIH OKOLIŠČIN TER OB SPOŠTOVANJU VLOGE IN AVTONOMIJE SOCIALNIH PARTNERJEV:**

23. podrobneje ANALIZIRAJO pravne in praktične posledice novih oblik in organizacije dela, zlasti v primerih, ko morda ni povsem jasno, kdo je delodajalec in kakšne so njegove odgovornosti, ko gre na primer za skupine podjetij in večstranska delovna razmerja, kot je delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, delo na zahtevo ali sklepanje pogodb s podizvajalci;

24. SPODBUJAJO kakovostne politike zaposlovanja za boj proti prekarnosti na vseh vrstah delovnih mest in obravnavajo vprašanja, kot so negotovost zaposlitve, ki so med drugim povezana z nekaterimi vrstami pogodb o zaposlitvi (na primer pogodbami za neprostovoljno zaposlitev za določen čas ali za neprostovoljno zaposlitev s krajšim delovnim časom), pa tudi neustrezne plače ali težave pri uveljavljanju delavskih pravic in drugi organizacijski dejavniki pri delu, ki lahko prispevajo k prekarnosti;
25. SPODBUJAJO politike, ki zaposlenim in njihovim predstavnikom dajejo na voljo orodja, kot so kampanje usposabljanja in izobraževanja, pravna podpora ali platforme za dialog, da bi okrepili njihovo vlogo in spodbujali socialni dialog kot način za preprečevanje prekarnosti;
- 25a. v skladu z nacionalno prakso SPODBUJAJO ugodno okolje za dvostranski in tristranski socialni dialog pri obravnavanju duševnega zdravja in prekarnega dela, vključno s kolektivnimi pogajanjmi, in sicer v skladu s priporočilom Sveta o krepitvi socialnega dialoga v Evropski uniji;
26. POSKRBIJO ZA učinkovito uporabo in izvrševanje obstoječe zakonodaje EU in nacionalne zakonodaje, da se zagotovi dostojno delo, zaščiti varnost in zdravje pri delu ter spodbuja enako obravnavanje in nediskriminacija vseh zaposlenih;
27. OKREPIJO javne sisteme, namenjene varovanju duševnega zdravja pri delu, npr. z zagotavljanjem dodatnih virov, vključno s človeškimi viri z višjimi kvalifikacijami, zlasti s preusposabljanjem in izpopolnjevanjem. Po potrebi spodbujajo sinergije med varnostjo in zdravjem pri delu ter javnim zdravjem;
28. PODPIRAJO raziskave o duševnem zdravju pri delu s preventivnim pristopom, tj. s poudarkom na pozitivnem ali negativnem vplivu delovnih pogojev na duševno zdravje in dobro počutje zaposlenih;

29. v skladu z nacionalno prakso ZAGOTOVIJO, da se spremlja zdravje zaposlenih, tudi duševno, kot je ustrezno glede na zdravstvena in varnostna tveganja pri delu, in spodbujajo usklajevanje z javnimi zdravstvenimi službami ter pri tem posebno pozornost namenijo sektorjem, ki jih povezujemo s prekarnimi delovnimi pogoji, in sektorjem, ki zagotavljajo osnovne storitve, vključno z zdravstvenimi delavci, učitelji in kmeti<sup>6</sup>.
30. OKREPIJO PRIZADEVANJA za podpiranje zaposlovanja delavcev z duševnimi boleznimi ali duševnimi motnjami ter spodbujajo prostovoljne programe za zgodnje posredovanje, prilagajanje dela in podporo zaposlenim, kadar vzamejo dopust zaradi težav z duševnim zdravjem in ob vrnitvi na delo, kar omogoča prožno in postopno ponovno vključevanje teh zaposlenih nazaj v svet dela v skladu z njihovo zmožnostjo za delo ter prispeva k preprečevanju bolniških odsotnosti zaradi duševnih težav in skrajšuje njihovo trajanje. V zvezi s tem je pomembno obravnavati stigmatizacijo težav z duševnim zdravjem;
31. ZAGOTOVIJO, da delodajalci v ocene tveganj za zdravje in varnost pri delu ustrezno in učinkovito vključijo obvladovanje psihosocialnih tveganj ter iz tega izhajajoče ukrepe;
32. v skladu z nacionalnimi praksami PODPREJO samozaposlene ter mikro, mala in srednja podjetja pri obravnavanju izzivov, povezanih z upravljanjem preprečevanja psihosocialnih tveganj pri delu;

---

<sup>6</sup> Analiza evropske raziskave o delovnih pogojih (European Working Conditions Survey), ki zajema obdobje med letoma 1995 in 2015, kaže, da se je na splošno povečalo število povzročiteljev stresa na delovnem mestu (npr. nizka raven nadzora in nagrad pri delu), pri čemer je to še posebej izrazito pri poklicih z nižjimi kvalifikacijami. Delavci v prekarnih delovnih razmerah, ki vključujejo nizkokakovostno in negotovo zaposlitev, neustreznost dohodkov in na splošno pomanjkanje ustrezne zaščite v smislu varnosti in zdravja pri delu, so na splošno nesorazmerno bolj izpostavljeni tveganju slabih zdravstvenih rezultatov. (Vir: RIGÓ, M, et al. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (Vedno več stresa na delu? Primerjalna analiza trendov glede povzročiteljev stresa na delu z uporabo ankete o delovnih pogojih v Evropi);



33. SPODBUJAJO pobude in kampanje za usposabljanje in ozaveščanje o duševnem zdravju na delovnem mestu in o vplivu prekarnih delovnih pogojev na duševno zdravje. Spodbujajo vključevanje vsebin, povezanih z duševnim zdravjem in psihosocialnimi tveganji pri delu, v programe usposabljanja za strokovnjake s področja človeških virov, vodstvene delavce in osebe;
- 33a. SPODBUJAJO politike za podporo duševnemu zdravju mladih delavcev pri njihovem vključevanju na trg dela v skladu z nacionalnimi praksami;
34. OKREPIJO nadzor nad obvladovanjem psihosocialnih tveganj pri delu in ga usmerjajo z ukrepi inšpektoratov za delo ali drugih pristojnih organov v državah članicah v skladu z nacionalnimi praksami. V zvezi s tem spodbujajo ustrezno usposabljanje inšpektorjev za delo;
35. SPODBUJAJO učinkovito uveljavljanje pravic zaposlenih, zlasti veljavnih nacionalnih predpisov glede delovnega časa, in spodbujajo politike za usklajevanje poklicnega, zasebnega in družinskega življenja, da bi se spodbujala boljša zaščita duševnega zdravja.

**SVET POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, NAJ:**

36. ZAGOTOVI, da se pri spremljanju izvajanja Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 upoštevajo vidiki delovnega časa, ki lahko vplivajo na duševno zdravje;
37. RAZMISLI o ustrezni politiki za obravnavanje psihosocialnih tveganj pri delu na podlagi pravnih obveznosti iz Okvirne direktive 89/391/EGS, ki bo prilagojena novi realnosti v svetu dela ter v kateri bo posebna pozornost namenjena učinku te nove realnosti na duševno zdravje zaposlenih in napredku pri ukrepih iz sporočila Komisije o celovitem pristopu k duševnemu zdravju;

38. UPOŠTEVA raznolikost evropskega prebivalstva, ko pripravlja pobude s področja politike dela, da bi tako spodbujala ustrezno varstvo tistih oseb v ranljivem položaju, katerih duševno zdravje bi lahko bilo ogroženo;
39. RAZMISLI o pravici do odklopa kot ukrepu, ki prispeva k preprečevanju psihosocialnih tveganj pri delu ter pri tem upošteva tekoča pogajanja s socialnimi partnerji EU iz različnih gospodarskih panog o teledelu in pravici do odklopa;
40. SPODBUJA usklajevanje prizadevanj držav članic pri izvajanju nacionalnih **pobud** za obvladovanje psihosocialnih tveganj pri delu, razvoj orodij in usmerjanje ter izboljša izmenjavo dobrih praks s podporo Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu ter njenih mrež;
41. DOLOČI, ANALIZIRA IN OCENI najbolj prevladujoče oblike prekarnih zaposlitev z njihovim sistematičnim spremljanjem ter na podlagi statističnih in drugih podatkov Eurostata, EU-OSHA in Eurofounda oceni učinkovitost in pravičnost uvedenih politik in izvedenih intervencij;
42. IZBOLJŠA informacije o razširjenosti težav z duševnim zdravjem na delovnem mestu, ki zajemajo ažurne informacije o delovnih pogojih, ki negativno vplivajo na duševno zdravje, in njihovih specifičnih učinkih, razčlenjene po spolu in drugih ustreznih dejavnikih, da bi tako omogočila spremljanje izvajanja politik, ki izboljšujejo duševno zdravje.

**SVET OB POLNEM SPOŠTOVANJU MANDATOV IN AVTONOMIJE SOCIALNIH PARTNERJEV NA RAVNI EU IN DRŽAV ČLANIC LE-TE POZIVA, NAJ V SKLADU Z NACIONALNIMI PRAKSAMI:**

43. ŠE NAPREJ SODELUJEJO v socialnem dialogu na vseh ravneh ter tako obravnavajo izboljšanje delovnih pogojev, ki negativno vplivajo na duševno zdravje, zlasti tistih, ki so značilni za prekarne zaposlitve;

44. ŠE NAPREJ OZAVEŠČAJO delodajalce o tem, kako pomembno je obvladovati psihosocialna tveganja pri delu, da bi tako preprečili morebitne negativne učinke na duševno zdravje, in prepoznavati zgodnje znake duševne stiske, tako da lahko delodajalci sprejmejo ustrezne preventivne ukrepe, ter kako koristno je spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu;
45. OPOZARJAJO delodajalce, naj dejavnike psihosocialnega tveganja pri delu učinkovito vključijo v svoje ocene tveganja, duševno zdravje pa v zdravstveno spremljanje zaposlenih, da bi ugotovili, kateri delovni pogoji bi lahko bili škodljivi za zdravje, in jih izboljšali;
46. ŠE NAPREJ SPODBUJAJO intervencije na delovnih mestih, ki prispevajo k psihosocialni dobrobiti na delu, zlasti organizacijske spremembe, ki vplivajo na delovne pogoje, kot so intervencije glede organizacije delovnega časa, namesto intervencij, osredotočenih na specifične posameznike. Te intervencije bi morale biti usmerjene v oblikovanje podpornega okolja in praks, ki varujejo duševno zdravje zaposlenih;
47. ŠE NAPREJ SPODBUJAJO proaktivne pristope k digitalizaciji in uporabi informacijske tehnologije, ki imata pozitiven učinek na delovne pogoje, in s preventivnim obvladovanjem psihosocialnih tveganj pri delu čim bolj zmanjšajo njune negativne učinke. Del tega je lahko izvajanje ukrepov, ki podpirajo uravnoteženost poklicnega in zasebnega življenja, zmanjšujejo pritiske zaradi delovne obremenitve, čim bolj zmanjšajo družbeno izolacijo in zaposlenim nudijo potrebno podporo pri spoprijemanju z izzivi, ki izhajajo iz tehnologije in dela na daljavo;
48. OKREPIJO vlogo socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj pri zagotavljanju boljšega prepoznavanja, preprečevanja in obvladovanja psihosocialnih tveganj pri delu ter pri boju proti diskriminaciji, psihološkemu nasilju, nadlegovanju in spolnemu nadlegovanju;
49. PODPIRAJO vključitev vidika spola glede delovnih pogojev na vseh sektorjih in vrstah delovnih mest in ocenjevanje neenakih učinkov na duševno zdravje moških in žensk.

## VIRI

### Primarno pravo EU

1. EVROPSKA UNIJA: Prečiščena različica Pogodbe o delovanju Evropske unije. Uradni list Evropske unije, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:sl:PDF>
2. EVROPSKA UNIJA: Listina Evropske unije o temeljnih pravicah Uradni list Evropskih skupnosti, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

### Direktive Evropskega parlamenta in Sveta

1. EVROPSKI PARLAMENT IN SVET: Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Uradni list Evropske unije, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - SL - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=celex%3A32003L0088)
2. EVROPSKI PARLAMENT IN SVET: Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano). Uradni list Evropske unije, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EVROPSKI PARLAMENT IN SVET: Direktiva 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. Uradni list Evropske unije, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EVROPSKI PARLAMENT IN SVET: Direktiva (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji. Uradni list Evropske unije, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sl/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>

5. EVROPSKI PARLAMENT IN SVET: Direktiva 2022/2041 o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji. Uradni list Evropske unije, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EVROPSKI PARLAMENT IN SVET: Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini. 2022. [eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105)

### **Svet Evropske unije**

1. SVET EVROPSKE UNIJE: Sklepi Sveta o delu na daljavo, 2021. [pdf \(europa.eu\)](https://europa.eu)
2. SVET EVROPSKE UNIJE: Direktiva 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. Uradni list Evropskih skupnosti, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. SVET EVROPSKE UNIJE: Direktiva 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Uradni list Evropskih skupnosti, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. SVET EVROPSKE UNIJE: Direktiva 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost. Uradni list Evropskih skupnosti, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - SL - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=celex%3A32000L0043)
5. SVET EVROPSKE UNIJE: Sklepi Sveta o prihodnosti dela: Evropska unija podpira deklaracijo ob stoletnici Mednarodne organizacije dela (MOD), 2019. [pdf \(europa.eu\)](https://europa.eu)
6. SVET EVROPSKE UNIJE: Priporočilo Sveta o krepitvi socialnega dialoga v Evropski uniji, 12. junij 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/sl/pdf>

## Komisija

1. EVROPSKA KOMISIJA: Tematska konferenca „Spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu“, 2011.
2. EVROPSKA KOMISIJA: Strateški okvir EU za varnost in zdravje pri delu za obdobje 2021–2027. Varnost in zdravje pri delu v spreminjajočem se svetu dela. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=SL>
3. EVROPSKA KOMISIJA: *Occupational safety and health (OSH) stocktaking summit conclusions* (Sklepi vrha o pregledu stanja na področju varnosti in zdravja pri delu), 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=sl>.
4. EVROPSKA KOMISIJA: Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o celovitem pristopu k duševnemu zdravju, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle* (Pregled zdravstva v Evropi za leto 2018, Cikel o zdravstvenem stanju v EU), OECD Publishing, Pariz. [https://doi.org/10.1787/health\\_glance\\_eur-2018-en](https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en)

## Evropski parlament

1. EVROPSKI PARLAMENT: Delovni pogoji in prekarna zaposlitev, 2017. [Sprejeta besedila – Delovni pogoji in prekarna zaposlitev – torek, 4. julij 2017 \(europa.eu\)](#)
2. EVROPSKI PARLAMENT: Duševno zdravje v digitalnem svetu dela, 2022. [Sprejeta besedila – Duševno zdravje v digitalnem svetu dela – torek, 5. julij 2022 \(europa.eu\)](#)

## Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO)

1. EVROPSKI EKONOMSKO-SOCIALNI ODBOR (EESO): Prekarno delo in duševno zdravje (raziskovalno mnenje na zaprosilo španskega predsedstva), 2023.  
<https://www.eesc.europa.eu/sl/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EVROPSKI EKONOMSKO-SOCIALNI ODBOR (EESO): Socialni dialog kot način za spodbujanje zdravja in varnosti pri delu (raziskovalno mnenje na zaprosilo francoskega predsedstva), 2021. <https://www.eesc.europa.eu/sl/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

## Drugo

1. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD): *From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment* (Od prekarnega do dostojnega dela: sklepni dokument delavskega simpozija o politikah in predpisih za boj proti prekarim zaposlitvam). MOD, 2012.
2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD): Konvencija št. 155 o varnosti in zdravju pri delu, 1981 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
3. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD): Konvencija št. 187 o promocijskem okviru za varnost in zdravje pri delu, 2006  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
4. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD): Konvencija o delavcih v gospodinjstvu (C189).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

5. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD): Konvencija o nasilju in nadlegovanju (C190).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_COD E:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190)
6. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD): Deklaracija o prihodnosti dela ob stoti obletnici MOD. MOD, 2019.
7. SVETOVNA ZDRAVSTVENA ORGANIZACIJA (SZO): *Guidelines on mental health at work: executive summary* (Smernice o duševnem zdravju na delu: povzetek). Ženeva, SZO, 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. SVETOVNA ZDRAVSTVENA ORGANIZACIJA (SZO) IN MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (MOD): *Mental health at work: Policy brief* (Duševno zdravje pri delu: predstavitev politike). SZO – MOD, 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf).
9. ZDRUŽENI NARODI: *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development* (Spreminjamo naš svet: agenda za trajnostni razvoj do leta 2030). 2015. [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf)
10. SVETOVNA ZDRAVSTVENA ORGANIZACIJA: Ustava Svetovne zdravstvene organizacije. Ženeva, 2006.
11. ORGANIZACIJA ZA GOSPODARSKO SODELOVANJE IN RAZVOJ (OECD) (2021: A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health (*Novo merilo za sisteme duševnega zdravja: spopadanje s socialnimi in ekonomskimi stroški slabega duševnega zdravja*). OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Pariz. <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANIZACIJA ZA GOSPODARSKO SODELOVANJE IN RAZVOJ (OECD): *Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy* (Priporočilo Sveta za integrirano politiko za duševno zdravje, spretnosti in delo). OECD, 2018. *Flyer\_MHW Council Recommendation.pdf* (oecd.org) [https://www.oecd.org/els/emp/Flyer\\_MHW%20Council%20Recommendation.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf)



13. ORGANIZACIJA ZA GOSPODARSKO SODELOVANJE IN RAZVOJ (OECD) (2023): *Measuring Population Mental Health* (Ocena duševnega zdravja prebivalstva). OECD Publishing, Pariz. <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (UR.) PRIMA-EF: *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health* (Smernice o evropskem okviru za obvladovanje psihosocialnih tveganj. Viri za predstavnike delodajalcev in delojemalcev. Varstvo zdravja zaposlenih). SZO, 2008. [http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef\\_brochure\\_english.pdf](http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf)
15. EVROPSKA MREŽA ZA SPODBUJANJE ZDRAVJA PRI DELU: *The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing* (Edinburška deklaracija o podpiranju duševnega zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu). 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. *Cost of depression in Europe* (Cena depresije v Evropi). *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), str. 87–98.
17. JAIN, ADITYA, et al. *The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe* (Vpliv nacionalne zakonodaje o psihosocialnih tveganjih na organizacijske akcijske načrte, psihosocialne delovne pogoje in z delom povezan stres v Evropi). *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN, et al. *Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health* (Prekarne zaposlitve: razumevanje nastajajočega družbenega dejavnika zdravja). *Annual review of public health*. 2014, 35, str. 229–253.
19. Eurofound: (2023). *Evropska telefonska raziskava o delovnih pogojih, 2021*. [zbiranje podatkov]. 2. izdaja. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EVROPSKA AGENCIJA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU: *OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces* (Varnost in zdravje pri delu na delovnih mestih po pandemiji). Flash Eurobarometer. 2022. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales. 2023, Španija.  
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. VLADA ŠPANIJE Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas. 2023.  
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA, et al. *Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population (Zaznana negotovost zaposlitve in tveganje za samomor in poskus samomora: študija moških in žensk v švedskem delovno aktivnem prebivalstvu)*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), str. 293–301.
24. EUROFOUND (2020): *New forms of employment: 2020 update* (Nove oblike zaposlovanja: posodobitev iz leta 2020), New forms of employment series, Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.
25. EUROFOUND (2023): *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper* (Spreminjajoči se trgi dela – kako preprečiti neuskklajenost spretnosti in delovnih mest v času prehoda – študija za razpravo), Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, et al. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey* (Vedno več stresa na delu? Primerjalna analiza trendov glede povzročiteljev stresa na delu z uporabo ankete o delovnih pogojih v Evropi). *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>